



Etiske retningslinjer

Vedteke av styret 16.11.2022

Innholdsliste

1.	Innleiing	3
2.	Kva er etiske retningslinjer.....	3
3.	Verkeområde	3
4.	Definisjonar	3
5.	Arbeidsmiljø.....	4
6.	Private forhold.....	4
7.	Eigenekspedering.....	5
8.	Habilitet og interessekonflikter	6
9.	Forholdet til kundar, leverandørar og andre	6
10.	Teieplikt og informasjonsplikt	7
11.	Innhenting av opplysningar	8
12.	Handel med finansielle instrument	8
13.	Relasjonar til forretningssamband	9
14.	Samfunnsansvar	9
15.	Etterleving	9
16.	Konsekvensar ved brot på retningslinjene.....	9

Dokumentkontroll

Eigar og godkjennar:	Styret i SpareBank 1 Sogn og Fjordane
Ansvarleg:	Trond Teigene, administrerande direktør
Oppretta dato:	16.11.2022
Sist oppdatert:	26.02.2026

Endringslogg

Siste endringa øvst.

Dato	Versjon nr.	Kap.	Kort beskriving	Sign
26.02.2026	1.1		Oppdatert mal for retningslinjer.	MHE
16.11.2022	1.0		Vedteke av styret.	MHE

1. Innleiing

SpareBank 1 Sogn og Fjordane, nedanfor kalla Sparebanken, er avhengig av tillit frå kundar, offentlege styremakter, eigenkapitalbevisegarar, långjevarar og samfunnet elles. Det er derfor viktig av verksemda har høg etisk standard. Banken sine avgjerder skal vere styrte av etiske reglar som samsvarar med den allmenne rettsoppfatninga og den rolle Sparebanken har som samfunnsaktør.

2. Kva er etiske retningslinjer

Dei etiske retningslinjene er uttrykk for kva krav Sparebanken stiller til dei tilsette si framferd og sin handlemåte. Etikken er uttrykk for Sparebanken sin moral, det vil seie Sparebanken sitt standpunkt til kva som er rett eller gale. Dei fastset retningslinjer og prinsipp for rett handlemåte.

I nokre situasjonar er det gitt klåre reglar for kva som er god etikk, men ofte vil etikken vere uttrykt som ein rettsleg standard som det må brukast skjønn for å fastsette innhaldet av. Dersom den tilsette tvilar på om ei handling eller avgjerd er etisk forsvarleg, skal forholdet takast opp med nærmaste overordna, som syter for nødvendig avklaring. I vurderinga kan ein mellom anna ta omsyn til om handlinga eller avgjerda:

- er lovleg.
- er i samsvar med banken sine verdier.
- er uttrykk for god moral (er handlinga eller avgjerda rett eller feil).
- kan ha negativ innverknad på Sparebanken sitt omdømme.
- kan grunngjevast med gode moralske argument.
- kan offentleggjerast utan motførestillingar.
- ville verte gjenteken i ei tilsvarande sak.

Høg etisk standard er nådd når det ikkje er tvil om dei tilsette sin moral. Dersom det er tvil om dei tilsette sin moral, skal den aktuelle handlinga ikkje gjennomførast eller avgjerda takast.

3. Verkeområde

Retningslinjene gjeld for alle tilsette, vikarar og personale i engasjementsstilling.

4. Definisjonar

Med «nærstående» er det i desse retningslinjene meint ektefelle, registrert partnar, sambuar, born, foreldre og søsken, i tillegg til selskap, foreiningar, lag o.l. der den tilsette eller personar som er nemnde ovanfor har vesentlege interesser. Andre personlege relasjonar kan også vere av ein slik karakter at dei vert likestilte med

nærstående, til dømes naboforhold, nære vener eller nære familieforhold.

Med Sparebanken sine forretningssamband er mellom anna meint leverandørar til Sparebanken, samarbeidspartar og kundar av Sparebanken og kundar av selskap som Sparebanken formidlar produkt/tenester for.

5. Arbeidsmiljø

Sparebanken ønskjer å skape eit positivt, utviklande og utfordrande arbeidsmiljø. Gjensidig tillit, samarbeid, inkludering, engasjement og open framferd er grunnlaget for å nå dette målet. Alle tilsette har eit ansvar for å skape eit godt arbeidsmiljø.

Det vert venta at alle tilsette er høflege og omgår kvarandre med omtanke og respekt. Dette for å sikre best mogeleg samarbeid. Diskriminering skal ikkje førekomme. Ingen tilsette skal utsette andre for trakassering, her under medrekna m.a. seksuell trakassering.

Med trakassering er meint handlingar, unnlatingar eller ytringar som har som føremål eller verknad å vere krenkande, skremmande, fiendtlege, nedverdiggjande eller audmjukande. Med seksuell trakassering er meint ei kvar form for uønskt seksuell merksemd som har som føremål eller verknad å vere krenkande, skremmande, fiendtleg, nedverdiggjande, audmjukande eller plagsam. Forbodet omfattar trakassering på grunn av eksisterande, moglege, tidlegare eller framtidige forhold.

Døme på forhold som kan vere utgangspunkt for trakassering er kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjonar av desse forholda. Med etnisitet er meint mellom anna nasjonalt opphav, nedstamming, hudfarge og språk.

Forbodet gjeld også dersom ein person vert trakassert på grunn av si tilknyting til ein annan person, og trakasseringa skjer på grunn av ovannemnde forhold.

6. Private forhold

6.1 Privat økonomi

Banken krev at den tilsette har orden i eigen privat økonomi. Dersom den tilsette får økonomiske problem, slik at vedkommande ikkje greier å dekke sine økonomiske plikter etter kvart som dei forfell, skal den tilsette straks orientere nærmaste overordna om dette. Førespurnad om økonomisk rådgjeving kan i slike situasjonar rettast til HR-avdelinga, som formidlar kontakt med kompetent personale i Sparebanken.

Det er ikkje høve til å opprette eller delta i pyramidespel, eller liknande aktivitetar som kan kome inn under reglane i lotterilova. Det skal visast varsemd med investering i kryptovaluta slik at ikkje tilsette og dermed Sparebanken indirekte vert assosiert med det negative omdøme slike valutaer kan ha.

6.2 Arbeid utanfor Sparebanken, deltaking eller ombod i næringsverksemd

Ingen tilsette kan drive eller vere ansvarleg deltakar i anna næringsverksemd, ha ombod i slik verksemd eller ha lønna arbeid i tillegg til arbeidet i Sparebanken utan skriftleg

godkjenning frå administrerande direktør, eller den han delegerer kompetansen til. Slik godkjenning vert vanlegvis ikkje gitt for verksemd, stilling eller ombod som kan kome til å konkurrere med Sparebanken, Sparebanken sine kundar eller gå ut over den tilsette sin arbeidskapasitet i Sparebanken.

Tilsette i Sparebanken kan ikkje vere tilsett eller styremedlem i føretak som driv ei anna næringsverksemd, og som har eit kunde- eller forretningsforhold til banken. Dette forbodet hindrar ikkje at tilsette har stilling eller ombod i verksemd som har naturleg tilknytning til den verksemd Sparebanken har konsesjon til. Det same gjeld tilsetting eller ombod i verksemd i det omfang dette er nødvendig som ledd i ein økonomisk sanerings- eller redningsaksjon, for å få dekkja Sparebanken sine krav. Administrerande direktør, eller den han delegerer kompetansen til kan gjere unntak frå dette forbodet, dersom forretningsforholdet har avgrensa omfang.

Godkjenning i samsvar med dette punkt vert ikkje gitt permanent, og skal revurderast årleg med tanke på fornying. Søknad om fornying skal rettast til HR-avdelinga i samband med den årlege stadfestinga av dei etiske retningslinjene. I søknaden skal det gis informasjon som gjer det mogleg å vurdere søknaden i forhold til ovannemnde kriteria, medrekna informasjon om verksemda, den tilsette si rolle og kva arbeidsomfang stillinga eller ombodet medfører. Tidlegare godkjenningar gitt utan tidsavgrensing skal frå det tidspunkt desse retningslinjene vert sette i kraft, også revurderast som nemnt ovanfor. Dersom tidlegare godkjenningar ikkje vert fornya, skal den tilsette gis rimeleg frist for avvikling av det aktuelle forholdet. Det skal ikkje gis lengre avviklingsfrist enn eitt år. Tilsette kan ikkje delta i forretningstransaksjonar eller yte tenester mot vederlag dersom dette har sitt utspring i vedkomande sine arbeidsoppgåver eller tilsettingsforhold i banken.

6.3 Familieforhold

Sparebanken ønskjer ikkje å hindre at fleire medlemmer i same familie vert tilsette i banken.

Søsken, foreldre og born, ektefellar, registrerte partnarar eller sambuarar skal som hovudregel ikkje arbeide under same leiar eller på same avdeling. Dette gjeld også vikariat og korte engasjement. Slike personar skal heller ikkje ha stillingar der han eller ho har høve til å vurdere, godkjenne, revidere, kontrollere eller på annan måte påverke den andre sitt arbeid.

Ingen tilsette skal nytte stillinga til å påverke tilsettingssaker slik at det skjer favorisering på grunnlag av andre kriteria enn dei som er direkte relevante for den aktuelle stillinga.

6.4 Kjøp av egedelar frå konkursbu eller inkassoverksemd

Tilsette eller nærstående som nemnt i punkt 4 kan ikkje direkte eller indirekte kjøpe gjenstandar eller rettar som banken realiserer gjennom bubblehandling eller som panthavar. Dette gjeld ikkje sal som også er ope for alle.

7. Eigenekspedering

Tilsette skal ikkje bokføre, endre vilkår eller inngå avtalar på eigne konti. Dette gjeld og for konti til nærstående, sjå og kasserarinstruksen.

Forbodet mot eigenekspedering gjeld også i forhold til foreining, selskap eller annan

samanslutning der den tilsette eller ein nærstående er styremedlem eller har anna ombod.

Ein tilsett som disponerer andre sine konti må ha skriftleg fullmakt frå kontoeigar. Dette gjeld både fysiske personar, selskap, lag og organisasjonar og den tilsette skal straks slik fullmakt ligg føre, skriftleg rapportere dette til næraste overordna.

Tilsette har likevel høve til å utføre sjølvbetening i same utstrekning og på same vilkår som ordinære kundar, med mindre anna er særskilt vedteke.

8. Habilitet og interessekonfliktar

Den tilsette må ikkje delta i handsaminga og avgjere spørsmål som har slik særleg betydning for eigen del eller nokon nærstående at den tilsette må seiast å ha særleg personleg eller økonomisk interesse i saka. Personleg interesse omfattar også interesse til selskap som den tilsette eller den tilsette sine nærstående har vesentlege interesser i.

Den som er inhabil eller kjem i tvil om sin habilitet skal melde frå til overordna. Alle som er direkte underordna den inhabile, er også inhabile.

9. Forholdet til kundar, leverandørar og andre

9.1 Forholdet til kundar

Rådgeving og rettleiing av kundane ved val av produkt skal vere forsvarleg ut frå dei opplysningar kunden gir og det Sparebanken elles kjenner til om kunden sin situasjon. Opplysningar og kundeavtarar skal vere i samsvar med reglar gitt i eller i medhald av lov. Når det vert gitt tilbod som omfattar spare- og kapitalprodukt, skal kunden på ein trygg måte gjerast kjend med graden av risiko, kostnadsansvar og venta netto avkastning knytt til produkta, og dei reglar som gjeld for bindingstid, oppseiing og inn- og utbetalingsordningar.

Kundane må handsamast slik at det er liten risiko for interessekonflikt mellom Sparebanken og kundane eller mellom Sparebanken sine kundar.

Diskriminering av kundar på grunn av alder, kjønn, rase, nasjonalitet, eller sivil status skal ikkje skje. Alle skal handsamast med respekt og på ein vennleg måte.

9.2 Økonomiske fordelar, gåver, lån m.m.

Tilsette skal ikkje i kraft av si stilling i Sparebanken – direkte eller indirekte – avtale eller ta i mot økonomisk vederlag av Sparebanken sine forretnings samband, kundar eller andre.

Dersom den tilsette i kraft av si stilling i Sparebanken mottok gåve, dvs. ein økonomisk fordel ytt til mottakar utan at mottakar svarar fullt vederlag, gjeld banken sitt gåvereglement.

Rabattar og prisavslag til dei tilsette vert regulert av banken sitt gåvereglement, som er innteke i personalhandboka på intranett.

Tilsette må ikkje – direkte eller indirekte – ta i mot lån frå nokon av Sparebanken sine forretningssamband. Unnateke er lån på vanlege marknadsvilkår frå nokon som har utlån som ordinær del av verksemda, og lån ytt av långjevarar som Sparebanken er distributør for på slike vilkår som måtte gjelde for distributøren sine tilsette.

Sparebanken skal halde eit nøkternt nivå, medrekna servering av rusmiddel, ved arrangement for sine tilsette. Gåver i høve markering som til dømes årsmål skal også vere på nøkternt nivå. Det same gjeld ved gåver til Sparebanken sine kundar, forretningssamband og andre samarbeidspartnarar. Sparebanken sine motiv og mottakaren sin integritet må ikkje kunne trekkast i tvil ved slike gåveoverrekkingar.

9.3 Reiser, representasjon

Tilsette som i kraft av stillinga si representerer eller i annan samanheng kan bli identifisert med Sparebanken, skal gjere dette på ein måte som skapar tillit til Sparebanken og den enkelte.

Sparebanken sine kunderetta arrangement skal haldast på eit nøkternt nivå og ha verdi både for Sparebanken og kunde.

Tilsette kan ikkje delta på reiser eller arrangement arrangert av forretningssamband eller samarbeidspartnarar utan det er godkjent av næraste overordna. Nærmaste overordna skal mellom anna legge vekt på om deltaking kan vere uheldig for deltakarane sitt seinare forretningsmessige forhold til arrangøren og om nytteverdien står i forhold til resurs- og tidsbruk.

I tilfelle der tilsette deltar, skal Sparebanken dekke dei direkte kostnadene, noko som ikkje er til hinder for at tilsette kan motta nøktern servering utan at Sparebanken dekker kostnadene.

10. Teieplikt og informasjonsplikt

10.1 Teieplikt

Formålet med teieplikt er at fortruleg informasjon ikkje blir misbrukt eller kjem på avveggar. Korrekt handsaming av fortruleg informasjon er truleg noko av det viktigaste i eit tillitsforhold.

Tilsette i Sparebanken har teieplikt om opplysningar vedkomande kundar eller andre sine forretningsmessige eller personlege forhold, som dei får kjennskap til gjennom sitt arbeid i Sparebanken, med mindre dei i samsvar med lov eller forskrift anten har plikt til å gi opplysningane eller er gitt høve til å gi slike opplysningar.

Teieplikta er ikkje til hinder for at opplysningar vert utleverte etter skriftleg samtykke frå den som har krav på taushet. Teieplikta omfattar også opplysningar om Sparebanken og Sparebanken si verksemd, medrekna Sparebanken sine strategi- og marknadsplanar og alle andre forhold av strategisk og/eller konkurransemessig verdi.

Teieplikta gjeld også i forhold til kollegaer som ikkje har behov for den aktuelle informasjonen av omsyn til arbeidet. Teieplikta gjeld også etter arbeidsforholdet i banken er avslutta.

Den informasjonen som ein tilsett får i sitt arbeid i banken må ikkje på nokon måte misbrukast til å skaffe seg sjølv eller andre urettmessige fordelar. Den enkelte tilsette har også sjølv eit ansvar for å halde seg orientert om generelle og spesielle reglar om teieplikt som gjeld innanfor eige arbeidsområde.

10.2 Informasjonsplikt

Teieplikta skal ikkje hindre medarbeidarane i Sparebanken i å informere næraste leiar om:

- tilhøve som er i strid med lover, forskrifter eller andre offentlege regelverk
- brot på interne retningslinjer
- feil som er gjort og/eller tilhøve som kan skade Sparebanken sitt omdømme
- tilhøve som blir oppfatta som urimelege og som kan vere til skade for tilsette eller Sparebanken

Dersom den tilsette ikkje ønskjer å informere sin nærmaste overordna om forholdet, kan den tilsette vende seg til ein annan leiar, hovudverneombodet eller hovudtillitsvald. Saka skal handsamast konfidensielt dersom den tilsette ønskjer det.

10.3 Varslingsrett

Tilsette har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i Sparebanken, jf. arbeidsmiljølova §2A-4. Framgangsmåten skal i tilfelle vere forsvarleg både ved intern og ekstern varsling. Det vert vist til Sparebanken sine reglar om varsling, som er innteke i personalhandboka på intranettet.

10.4 Offentlege meiningsytringar

Tilsette skal berre uttale seg på vegner av Sparebanken dersom vedkomande er utpeika til å gjere dette.

Det vert dessutan vist til Sparebanken sine retningslinjer for tilsette sin bruk av sosiale medium, som er innteke i personalhandboka på intranettet.

11. Innhenting av opplysningar

Ingen tilsette i banken skal via Sparebanken sine datasystem eller på annan måte aktivt søkje opplysningar om andre tilsette, kundar eller andre når det ikkje er naudsynt for vedkomande sitt arbeid i banken.

12. Handel med finansielle instrument

Med finansielle instrument meiner vi blant anna omsettelege verdipapir, verdipapirfondsandelar, pengemarknadsinstrument og derivat, jf verdipapirhandellova § 2-2.

Verdipapirhandellova kapittel 3 inneheld sentrale reglar om handel med finansielle instrument, inkludert reglar om innsideinformasjon, som gjeld alle Sparebanken sine tilsette uavhengig av den enkelte sitt arbeidsområde.

Det er eit krav at alle tilsette som deltar i slik handel set seg inn i og etterlever desse reglane. Det er eit krav at omfanget av tilsette sin handel med finansielle instrument står i rimeleg forhold til den tilsette sin økonomiske situasjon. Aktiviteten må heller ikkje ha eit slik omfang at det går ut over arbeidet i Sparebanken.

For tilsette som på banken sine vegner arbeider innanfor verdipapirområdet er det utarbeidd egne rutinar og retningslinjer. Det vert i denne samanheng særleg vist til Sparebanken sitt eigenhandelsreglementet, som er tilgjengeleg på intranettet.

13. Relasjonar til forretningssamband

Sparebanken og tilsette sine avgjerder vedkomande forretningsmessige forhold skal takast på reint forretningsmessig grunnlag utan omsyn til den tilsette sine relasjonar til avtalemotparten. Tilsette skal unngå å kome i situasjonar der det kan kjennast press, plikt eller forventning om å ta utanforliggende omsyn ved avgjerda.

Det blir venta at Sparebanken sine forretningssamband har etiske retningslinjer med om lag same innhald som desse retningslinjene. Sparebanken vil også i samsvar med plikter i openheitslova gjere aktsemdvurderingar av leverandørar og andre forretningssamband med omsyn til at dei tek i vare grunnleggande menneskerettar og anstendige arbeidshøve og følge opp leverandørar med identifisert risiko.

14. Samfunnsansvar

Sparebanken har eit samfunnsansvar som mellom anna omfattar sosiale og miljømessige omsyn, jf. Sparebanken sine kjerneverdier. Dette medfører at tilsette skal ta sosiale og miljømessige omsyn ved val av løysingar for bankdrifta.

15. Etterleving

Alle tilsette i Sparebanken pliktar til å gjere seg kjende med og rette seg etter dei retningslinjene som er gitt i desse retningslinjene.

Det er viktig at kvar enkelt tilsett har eit medvite forhold til dei etiske retningslinjene, og alltid vurderer seg sjølv og sine forhold i relasjon til desse.

Alle leiarar har eit særleg ansvar for å passe på at dei sjølve og deira underordna etterlever desse retningslinjene med nødvendig omsyn til ujamn balanse mellom dei involverte, til dømes i form av ulik alder, status og posisjon. Leiarane skal gå gjennom retningslinjene med sine underordna minst ein gong i året.

Alle har til ei kvar tid ansvar for å vurdere om retningslinjene er føremålstenlege, og kome med forslag til endringar når dette er naudsynt.

16. Konsekvensar ved brot på retningslinjene

Brot på retningslinjene kan få konsekvensar for arbeids- og tilsetjingsforholdet.